

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas - tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa.

Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa.

Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu untuk dikaji lebih lanjut :

Pertama : Guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara. Tugas mereka bukan hanya sekedar memberikan pelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran dalam kurikulum formal, malah meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain mungkin tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. Kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan. Pendidikan di sini bukan sekedar sebagai media (perantara) dalam menyampaikan kebudayaan dari generasi ke generasi, melainkan suatu proses yang diharapkan akan dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan berbangsa yang baik. Bagi suatu bangsa yang sedang membangun terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih. Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbinanya kesiapan

dan keandalan sebagai manusia pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh para guru akan mendorong guru untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin.

Kedua : adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. Sebagaimana pernah disinggung oleh Menteri Pendidikan Nasional : "akhir-akhir ini jumlah tenaga guru semakin sedikit, sebaliknya jumlah pengajar terus membengkak. Menurut Menteri Pendidikan Nasional dalam sambutan pelantikan rektor Universitas Surabaya (Unesa) di Surabaya mengatakan : "Indonesia saat ini minus tenaga guru, yang banyak adalah tenaga pengajar. Dia bekerja per jam, dan setiap jam minta bayaran". Guru, menurut Malik Fadjar, lebih dari sekedar pengajar. Guru merupakan pusat teladan dan panutan. Guru punya pengaruh terhadap siswanya.¹ Apa yang dilontarkan di atas bisa disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru sehingga guru tidak lagi menghayati peranannya sebagai seorang pendidik.

Ketiga : Peningkatkan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya.

Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%). Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/mutu guru dan kesejahteraan.² Sementara itu Tilaar menyatakan "peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya"³ Dengan demikian jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan yang terutama adalah faktor guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kepuasannya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai. Kepuasan kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula kepuasan ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi berprestasi guru, karena hal tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan.

Pada tahun 1980-an masyarakat, kalangan akademisi, organisasi profesi dan pemerintah Amerika Serikat secara serempak bertanya : "dari titik mana peningkatan mutu pendidikan Amerika dimulai?". Setelah dilakukan kajian mendalam dan luas tentang penentu-penentu mutu pendidikan, akhirnya mereka sepakat : langkah itu mesti dimulai dengan meningkatkan kesejahteraan guru. Keadaan di Amerika Serikat memang berbeda dengan dinegara-negara Eropa meski gaji guru telah dinaikkan, dibandingkan dengan karyawan pada profesi lain dengan tingkat pendidikan yang sama, gaji guru tetap lebih kecil. Di Indonesia, rata-rata gaji guru sama besar bahkan lebih kecil dari gaji pekerja pabrik berpendidikan SD.⁴

¹ Mendikbud melantik Rektor Unesa, dalam *Republika*, Sabtu 4 Mei 2002

² Indra Djati Sidi, Pendidikan dan Peran Guru Dalam Era Globalisasi, dalam majalah *Komunika* No. 25 /tahun VIII/2000

³ H.A.R., Tilaar, Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional, Dalam Perspektif Abad 21 (Magelang: Tera Indonesia, 1999) p. 104

⁴ Dedi Supriadi, Mengangkat Citra dan Martabat Guru (Yogyakarta : Adicita Karya Nusa, 1998) p

Fenomena yang terjadi di SMK Negeri Samarinda berdasarkan hasil pantauan penulis dan wawancara dengan beberapa guru masih terdapat ketidakpuasan kerja guru, walaupun gaji guru saat ini telah lebih baik daripada sebelumnya. Kenaikan gaji guru yang dimulai dari pemerintahan B.J. Habibie, dan pemerintahan Abdurahman Wachid, masih belum terlihat nyata hasilnya dalam peningkatan kepuasan kerja guru.

Keempat : otonomi daerah yang menumbuhkan kesadaran pentingnya pembangunan kualitas SDM di masyarakat adalah menjadi tugas Pemkab/Pemkot dan Depdiknas. Depdiknas berupaya menghasilkan SDM unggul yang dapat menjawab tantangan pembangunan, dan kualitas SDM akan dirasakan bagi keberlangsungannya pembangunan daerah. Keberhasilan otonomi daerah mempersyaratkan tersedianya SDM unggul untuk menggali dan mengembangkan potensi daerahnya. Jadi Pemerintah Kabupaten/Kota berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Kesempatan ini oleh pihak Pemkab/Pemkot dapat digunakan untuk mengupayakan kepuasan kerja guru, karena dapat dijadikan sebagai sarana untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Salah satu langkah yang diambil oleh pemkot kota Samarinda adalah dengan pemberian insentif Rp 150.000,00 per bulan. Uang ini telah diberikan tiga bulan sekali sehingga jumlahnya menjadi Rp 450.000,00. Kemudian pada saat hari raya, pemkot juga telah berupaya untuk memberikan THR kepada para guru. Fenomena yang ada di SMK sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan beberapa guru di SMK di kota Samarinda, masih terdapat ketidakpuasan kerja di antara mereka. Masih terdapat gejala-gejala kemangkiran, rendahnya semangat kerja dan ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa. Guru mengeluh tidak hanya faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat, namun faktor lain seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, pimpinan yang kurang bijak serta siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material namun mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi berprestasi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi.

Pada tahun 2003 Sunardi mengadakan penelitian tentang hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru SMK Negeri se kota Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut terungkap bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja adalah dengan koefisien $r = 0,52$.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja ?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi guru dengan kepuasan kerja ?
3. Apakah terdapat hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja ?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja ?
5. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja ?
7. Apakah terdapat hubungan antara disiplin guru dengan kepuasan kerja ?
8. Apakah terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja ?

C. Pembatasan Masalah

Masalah utama penelitian adalah kepuasan kerja sebagai variabel dependen, yang dibatasi hubungannya dengan iklim organisasi sebagai variabel independen 1 dan motivasi berprestasi sebagai variabel independen 2.

D. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru ?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru ?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru ?.

E. Kegunaan Penelitian

1. Dalam kajian penelitian dapat bermanfaat dibidang keilmuan yaitu ilmu perilaku organisasi dan manajemen. Kajian ini merupakan sumbangan pada materi iklim organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja tentang ada tidaknya korelasi diantara ketiga variable tersebut.
2. Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Selanjutnya kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan (urun rembug) kepada dunia pendidikan dalam kerangka meningkatkan mutu dan profesionalitas guru.
3. Jika hasil penelitian ini ternyata terbukti dengan pembuktian secara empirik dimana ada hubungan yang positif antara iklim kerja dengan kepuasan kerja, dan hubungan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja, serta secara bersama-sama terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi Pemerintah Kota Samarinda dan Dinas Pendidikan Kota Samarinda dalam merancang program yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja guru.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada sekolah-sekolah khususnya Sekolah Menengah Kejuruan diutamakan bagi pimpinan (Kepala Sekolah) sebagai bahan evaluasi kinerjanya, dan masukan bagi guru-guru sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sehingga secara bersama-sama dapat merencanakan langkah yang konkrit untuk menentukan kepuasan kerja di masa-masa selanjutnya. Adanya hasil penelitian dimana iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara

- bersama-sama dengan kepuasan kerja, maka upaya untuk meningkatkan kepuasan guru dapat dilakukan dengan memperbaiki iklim organisasi dan meningkatkan motivasi berprestasi.
5. Hasil penelitian ini juga diharapkan berguna bagi '*Stakeholder*' yaitu pihak dunia industri/dunia kerja sebagai partner Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam program 'Pendidikan Sistem Ganda', serta 'Masyarakat' sebagai pelanggan dan pengguna Sekolah, sebagai masukan mereka untuk merancang program-program yang berkaitan dengan kepuasan kerja, semangat kerja, maupun produktivitas dan kinerja guru. Sebab dalam rangka pendidikan berbasis masyarakat yang dicanangkan oleh pemerintah keikutsertaan *Stakeholder* dalam ikut memikirkan pendidikan yang bermutu sangat diharapkan.

[Ke Bab 2]